



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·人才体制机制改革丛书

调研南京： 加快人才优势向发展优势转化

DIAOYAN NANJING : JIAKUAI RENCAI YOUSHI XIANG FAZHAN YOUSHI ZHUANHUA

 中国人事科学研究院 编

赵永乐 等 / 著

 党建读物出版社



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLISHING FOUNDATION

“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·人才体制机制改革丛书

调研南京： 加快人才优势向发展优势转化

DIAOYAN NANJING : JIAKUAI RENCAI YOUSHI XIANG FAZHAN YOUSHI ZHUANHUA

 中国人事科学研究院 编

赵永乐 等 / 著

 党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

调研南京：加快人才优势向发展优势转化 / 赵永乐等著；中国人事科学研究院编. —北京：党建读物出版社，2016. 12

(人才体制机制改革丛书)

人才强国研究出版工程

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0805 - 1

I. ①调… II. ①赵… ②中… III. ①人才培养—研究—南京 IV. ①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 259228 号

调研南京：加快人才优势向发展优势转化

DIAOYAN NANJING: JIAKUAI RENCAI YOUSHI XIANG
FAZHAN YOUSHI ZHUANHUA

中国人事科学研究院 编

赵永乐 等 / 著

责任编辑：陈文龙

责任校对：张学民

封面设计：创造力

出版发行：党建读物出版社

地 址：北京市西城区南横东街 6 号（邮编：100052）

网 址：<http://www.djcb71.com>

电 话：010 - 58587632/7681

经 销：新华书店

印 刷：北京中科印刷有限公司

2016 年 12 月第 1 版 2016 年 12 月第 1 次印刷

710 毫米×1000 毫米 16 开本 23.5 印张 347 千字

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0805 - 1 定价：56.00 元

本社版图书如有印装错误，我社负责调换（电话：010 - 58587660）

作者简介:

赵永乐 曾用笔名望山,教授、博士生导师,中国人才研究会副会长,水利部人力资源研究院副院长,中国(南京)人才发展研究中心常务副主任,河海大学人力资源研究中心名誉主任,河海大学文天人力资源研究院院长。中央人才工作协调小组特聘专家组成员、人力资源和社会保障部 CETTIC 面试考官认证专家委员会副主任委员、江苏省人大常委会立法咨询专家。中国最早从事人才学研究的学者之一,江苏省人才学会的创始人和主要领导者之一。出版著作 58 部,发表文章 270 余篇,主持参加国家级、省部级课题 58 项,获全国性和省部级一等奖 9 项,二三等奖 26 项次。获“中国人才学研究突出贡献奖”。

人才强国研究出版工程编委会

主 任 何 宪

副主任 孙学玉 余兴安 王英利

总主编 吴 江

委 员 (按姓氏拼音排序)

柏良泽	蔡学军	陈 力	董克用	高光宇
桂昭明	韩冬雪	郝 斌	孔昌生	赖德胜
蓝志勇	李保国	李克实	李维平	刘燕斌
柳学智	罗 哲	罗双平	马抗美	潘小娟
齐三平	沈国权	沈荣华	苏海南	孙建立
唐志敏	王重鸣	王丹石	王辉耀	王建华
王克良	王通讯	魏 卓	夏文峰	萧鸣政
薛 虹	叶忠海	曾湘泉	张宝忠	张阳升
赵永乐	郑其绪	钟祖荣		

课题组成员名单

课题负责人

赵永乐 中国人才研究会副会长,中国(南京)人才发展研究中心常务副主任,水利部人力资源研究院副院长,河海大学文天人力资源研究院院长、教授、博士生导师

课题组主要成员

王济干 河海大学党委副书记,中国(南京)人才发展研究中心主任,水利部人力资源研究院常务副院长、教授、博士生导师

陈京民 河海大学商学院教授

郭祥林 河海大学公共管理学院教授

潘运军 南京工业大学学生处副处长、副教授

徐军海 河海大学科技处副处长、副教授

王春艳 江苏经贸职业技术学院副教授、中国人事科学研究院博士后

曹莉娜 南京金陵科技学院副教授

张永耀 江苏省水利产业经济管理中心主任、高级经济师

陶 卓 南京交通职业技术学院讲师、河海大学博士生

周昌伟 淮阴工学院讲师、河海大学博士生

陈双双 河海大学文天学院讲师、河海大学博士生

权良媛 南京工业大学讲师、河海大学博士生

韦艳文 南京市高层管理人才交流服务中心交流推荐部副部长、河海大学博士生

张 璐 河海大学商学院硕士生

张建苗 河海大学商学院硕士生

孙 静 河海大学商学院硕士生

赵东菊 河海大学商学院硕士生

栾凌雁 河海大学公共管理学院硕士生

张 艳 河海大学公共管理学院硕士生

阿茹娜 河海大学公共管理学院硕士生

研究成果简介

一、研究目的和意义

谁拥有了人才优势，谁就拥有了竞争优势。谁能把人才优势转化为知识优势、科技优势、产业优势，谁就能够赢得竞争的主动权。21 世纪以来，各地都在探索怎样才能拥有人才优势，怎样才能转化人才优势赢得竞争主动权。在人才强国战略的指引下，各地竞相出台相关优惠政策，力图通过人才的培养和引进形成人才优势，进而通过人才的优先发展达到引领经济社会加快发展的目的。但怎样才能使人才优势转化为当地的发展优势，将第一资源转变为第一生产力，这仍是一个具有普遍意义并亟待解决的研究课题。

没有人才优势就没有竞争优势，但只有人才优势还不能称为已经具有了竞争主动权，因为决定是否具有竞争主动权的，是由人才优势转化而来的知识优势、科技优势和产业优势。所以，要把人才优势及时有效地转化为知识优势、科技优势和产业优势。人才优势虽然只是知识优势、科技优势和产业优势的基础条件，但是没有人才优势就不会有知识优势、科技优势和产业优势。

知识、科技和产业分别属于三个不同层面的范畴。由人才优势转化的知识优势，一般属于基础研究领域，是从知识层面上认识自然现象、揭示自然规律，获取新知识、新原理、新方法。由人才优势转化的产业优势，属于产业发展应用研究领域，是从应用层面上解决科学技术在产业上的应用和创新，尤其是催生和培育战略性新兴产业。而由人才优势转化的科技优势则是介于两者中间，起到中介桥梁作用。没有知识的优势，科技的优势和产业的的优势就失去了根基和后劲，很多发展中国家就是因为缺少知识

优势，所以科技和产业就只能处于落后状态。没有科技的优势，知识的优势就会成为空中楼阁，产业也不可能产生优势，英国的基础研究虽然很发达，但科技优势不明显，产业也落后于美国、日本，最终导致高层次人才大量流失。当然，没有产业优势，一个国家就会招致富国的盘剥，无法摆脱贫穷和落后。

三个优势的转化是沿着“人才—知识、人才—科技、人才—产业”的顺序展开的，其中“人才优势转化为产业优势”是关键环节。只有有了产业优势，一个国家才有可能最终赢得竞争主动权。产业优势转化的前提是必须具有能够转化的人才优势，这就要求我们注重在人才优势转化中加快培养创新创业人才。这就是说，光有人才还不行，要有大批能够转化为产业优势的人才。唯此，人才方有可能铸造真正的优势。

我国目前的状况是：能够转化为知识优势的人才具有一定的优势，但我们还缺少能够摘取诺贝尔奖桂冠的世界顶级科学家；能够转化为科技优势的人才优势相对不足，高层次的创新人才匮乏，成果转化率不高；能够转化为产业优势的人才则无论是在数量上还是在质量上都不具有与我国在世界上的经济地位相匹配的优势，尤其是高层次的创新型创业领军人才更没有优势。一方面人才优势不足，另一方面人才优势转化程度不高。这种现象已经成为我国尤其是一些中心城市普遍存在并亟待解决的重大问题。

江苏省的南京市就是一个典型的例子。南京市是我国著名的科教中心之一，人才实力雄厚：有8所大学入选国家“211工程”，仅次于北京、上海；在校大学生共80万人，每万人大学生数量全国第一，每万人研究生数量全国第二。全市有省级以上工程技术研究中心264家、省级以上重点实验室67家，列全国同类城市第一；2011年，有30项科技成果荣获国家科技奖，超过江苏的一半，发明专利授权量3400多件，占全省31.3%，居江苏第一。南京市人才资源丰富，规模居全国前列，高层次人才实力雄厚。全市各类人才总量达183.88万人，在全国大中城市中名列前茅。拥有两院院士79人，仅次于北京、上海；拥有国家“千人计划”特聘专家116名，也仅次于北京、上海。但是从经济指标数据分析比较来看，南京市无论从GDP总量，还是从人均GDP看，不仅与省内的

苏州和无锡存在着较大差距，而且在 15 个副省级城市中也排名靠后。这说明，南京市的人才优势并未得到很好地转化，尤其是未能有效地转化为当地的产业优势。近些年来，一些学者将“人才优势未能有效转化为产业优势”的总体特征概括为“南京现象”。然而，“南京现象”不是孤例，它提醒我们必须考虑这样的重要问题：怎样培养人才才能使人才真正形成优势，怎样才能使人才优势真正转化为产业优势，才能真正赢得竞争主动权。

中国（南京）人才发展研究中心于 2012 年 5 月对此课题进行立项，并从 6 月开始调查研究。课题组围绕着人才与经济发展的相关关系，对南京市进行定量与定性分析，对宁苏锡京沪穗杭七大城市、全国 15 个副省级城市以及南京市 13 个区县进行比较分析，先后发放 2300 份问卷分别对南京市人才发展和人才优势转化瓶颈进行问卷调查，召开一系列座谈会并对 9 个园区（企业）进行考察和个案研究。

课题研究采用了定性与定量研究相结合的分析方法。在广泛获取第一手数据资料的基础上，运用统计分析的方法，对南京人才与经济发展的相关关系进行了分析，总结出了南京市阻碍人才与经济协同发展的因素以及南京市促进人才优势转化为经济优势的关键因素，为南京市突破发展瓶颈相关对策的制定提供了现实的参考依据。同时，结合南京市及 13 个区县发展的实际，对促进南京市人才优势因素转化为发展优势因素的政策、体制机制等方面进行了探索。

二 研究内容和重要观点

本课题研究成果分为阶段性成果和最终成果两部分。阶段性成果包括 7 项分报告和 11 项专题研究报告；最终成果为《南京市突破人才与经济发展不成正相关关系瓶颈研究总报告》。

课题研究的重要观点主要涵盖以下六个方面的重要观点。

（一）“南京现象”分析

南京的科技、教育、人才实力位列全国前三，但是经济发展却只位列



江苏前三，这种现象具体表现在四个方面：

1. 人才资本对经济增长的拉动作用小

一是南京的人才资本对经济的贡献份额低于固定资产。2001年至2010年，南京人才资本对经济的贡献份额为31.1%，而物质资本的贡献份额达到53.5%。二是人才资本对GDP的相关性水平低于固定资产投资。1991年至2010年，南京固定资产投资和GDP的相关系数为0.982，而基础人力资源和GDP的相关系数为0.841，人才资源存量和GDP的相关系数为0.931。人才资源存量对GDP的相关性水平虽然高于基础人力资源，但是低于固定资产投资。

2. 人才资源对经济增长的贡献率不高

一是从人才使用效益上看，南京学历为大专及以上学历的从业人员的相对离散指数为0.78，小于1，人才使用效益低于广州（1.11）、苏州（1.88）和无锡（1.80）。二是从人才经济系数上看，苏州、无锡、广州、北京、上海和杭州分别是南京的1.95倍、1.91倍、3.43倍、5.73倍、3.70倍和1.96倍。三是从人才产出效益上看，无锡、上海和北京的专业技术人员对经济的拉动作用分别是南京的2.47倍、3.96倍和1.48倍，而科技活动人员对经济的拉动作用分别是南京的4.19倍、5.78倍和3.07倍。

3. 科技成果转化率低

2010年，南京的科技活动人员在数量上是无锡的2倍多，但专利授权量却仅为无锡的1/3。这一现象同样存在于南京的高校和13个区县，南京市高校的科研成果只有10%有可能应用转化，高校承担的国内科研课题只有20%直接面向市场应用，70%左右的职务发明专利都在“沉睡”。

4. 教育、科研投入较低

教育投入方面，2010年南京财政性教育支出仅为76.50亿元，比苏州少46.61亿元。在科技投入方面，2010年南京科技支出为16.51亿元，比上海少185.79亿元，比苏州少19.20亿元。教育、科研投入较低，不仅导致创新型、科研型项目得不到强有力的投入和支持，而且进一步影响科学研究和创新孵化，致使经济发展缺乏有力的后续推动。

（二）南京市人才优势转化的多元要素分析

课题组运用德尔菲法对南京市促进人才优势转化为经济发展优势的重要影响因素进行选择和评价。经过统计分析，得出三个方面的结果。

1. 人才优势向经济发展优势转化的十个方面促进要素

南京市人才优势向经济发展优势转化的十大促进要素是：（1）实施科学的人才发展战略；（2）充分激发人才自身创新创业活力；（3）区县级领导对人才工作的重视；（4）加强人才工作队伍建设，提升人才工作人员素质；（5）科学界定不同区县（园区）的产业定位，加大差异化发展的引导力度；（6）基层领导对人才工作的重视；（7）突出企业作为创新主体的地位；（8）实施知识产权保护政策；（9）建立以企业为主体，市场为导向，产学研相结合的技术创新体系；（10）建立政府、高校、科研院所、金融机构、企业创新合作机制。

2. 令人比较满意的六大要素

南京市人才优势向经济发展优势转化令人比较满意的六大要素是：（1）区县级领导对人才工作的重视；（2）实施人才创业扶持政策；（3）基层领导对人才工作的重视；（4）加强人才工作队伍建设，提升人才工作人员素质；（5）实施科学的人才发展战略；（6）建立人才自主创新激励机制，实施激励人才创新创业政策。

3. 问题较大、需要突破的十大要素

南京市人才优势向经济发展优势转化问题较大、需要突破的十大要素是：（1）产业园区的重复建设与同质竞争；（2）新技术从科研机构向市场转移的效率不高；（3）企业作为创新主体地位不到位；（4）需要通过科学分类，建立人才的科学评价体系，形成具有针对性的管理制度、政策和办法；（5）营造尊重创新、宽容失败的创新氛围不够；（6）金融对创新创业的支持力度不够；（7）人才资源布局不够优化；（8）创新科研体制不健全；（9）有利于人才发展的法制环境建设滞后；（10）鼓励创业的城市文化（精神）有待于进一步培育和创建。

以上问题较大、需要突破的十大要素即为南京市人才优势向经济发展



优势转化的短板，也是致使人才与经济发展不成正相关关系的重要瓶颈因素。

（三）南京市阻碍人才优势转化的原因分析

阻碍人才优势转化的原因可以从客观和主观两个方面进行分析。导致上述现象固然有客观方面的原因，但起决定性作用的主要还是主观方面的原因。

客观上，南京作为一个省会城市和全国性的科研中心、教育中心、文化中心，其城市定位决定了其所承担的公共管理、社会服务、文化传承、人才培养、社会协调等功能与苏州、无锡等城市相比更加突出。这就决定了南京市的人才有一部分不是为经济发展服务的，即使是为经济发展服务的，也不是专门为南京当地的经济发展服务的。

阻碍人才优势转化的主观原因主要包括思想观念、体制机制和政策体系三个方面。

1. 思想观念滞后

一部分部门和单位在实际工作中重物轻人，对科学人才观的贯彻不到位，尤其是一些基层单位还没有充分认识人才是第一资源理念的重要性，人才工作排不上位。一些从事人才工作或相关工作的部门服务意识尚需加强，办事程序不明了或烦琐，办事效率不高。此外，整个城市的创业氛围不够浓厚，不少人才自身缺乏创业追求和创业活力。

2. 体制机制约束

南京市的人才发展，政府的工作到位，力度也很大，但市场的作用发挥不够，人才服务业尚未真正产业化。企业作为人才开发和创新创业的主体地位尚未完全确立，企业为主体、市场为导向、产学研相结合的技术创新体系还没有完全建立起来。此外，政府主导的人才创业创新园区重复建设、同质竞争问题比较严重，严格考核机制又使这个问题进一步突出，不仅难以形成有序的产业格局，也在一定程度上不利于人才的合理流动和合理布局。人才体制机制改革的成果缺少地方立法保护，实施缺少力度。

3. 政策体系缺位

在调查中不少创新创业人才反映了七个方面的问题。一是人才布局需要进行战略性调整，缺乏人才需求引导政策，尤其是在人才教育、培训等培养源头和人才求职过程中的引导不够。二是现行传统的职称评审制度严重地制约人才价值的实现，人才管理的体制机制亟待改革创新。三是知识产权保护不够。四是科技成果转化率高，对科技成果研发和产业化作出突出贡献的科技人员和经营管理人员的股权激励政策落实不够。五是在市一级层面上尚未建立起人才引进后的服务体系，市、区之间人才服务优惠政策未能有效衔接；一些人才优惠政策往往依靠区县向上协调，难度很大；政府提出的产品先行先试、产品首用制需要加强落实；有些政策落实周期太长。六是人才引进后的创业中后期，尚无有效的政策扶持措施；人才创新创业政策的覆盖面需要加强，既要考虑中间，也要考虑两头。七是金融对创新创业的支持不够，风险投资不论是力度、形式，还是覆盖面，都不能满足战略性新兴产业发展的需要。

（四）南京市加快人才优势转化的新模式

近年来，南京市鼓励有条件的地方、高校、企业、民间人才服务公司创建人才创业孵化园区，把这些园区办成高层次人才集聚区、人才政策和体制机制创新的试验区、先进科技成果和先进生产力创造的示范区，取得了很好的效果。在调研中发现，南京已经产生了四种具有很强自主活力和很大发展潜力的非政府办园区和孵化器模式。

1. 以南京工业大学科技产业园为代表的高校、科研院所建立的人才创业园区

产业园以南工大优势学科为依托，借助学校丰厚的科研成果及人才储备基础，面向全社会吸引各类创业人才和科技企业进驻，使创业人才快速成长，开创科技成果转化的创新模式，打造大学科技园的产业孵化基地，为推动地方经济发展、优化调整产业结构作出了重要贡献。园内目前已吸引了包括国家“863”“973”项目领军人才和省部级重点研发机构项目单位、跨国集团研发中心、高新技术企业等在内的各类中小型科技企业 70

余家，初步构建起了以新材料新能源、先进智造、绿色化工、生物医药、软件及信息服务等为主导的新兴产业集群。

2. 以创新药物百家汇为代表的产业公司创办的产业人才创业园区

创新药物百家汇是先声药业集团兴办的适合海外生物医药领域专家学者回国创业的独立性、开放性的科技创新创业综合体。园区计划汇聚美欧生物医药领军人才 200 名（含国家“千人计划”创业人才 20 名），孵化和培育创新药物研发型公司不少于 100 家，预计五年后的在研项目数量及进入临床研究阶段创新药数量和水平平均达到全国领先。百家汇的创新点是“股权激励机制”，先声药业在早期研发中对创业公司以持有大股份的方式注入风险资金，在创业者取得阶段性创新成果后则转向“资源共享，风险共担，利益向创业者倾斜”机制，以股权奖励的形式，确保创业者成为大股东和控股方。

3. 以江苏膜科技产业园为代表的科学家联合创办的专业人才创业园区

江苏膜科技产业园是南京九思高科打造的专业化高科技产业创业园区，而九思高科是由工程院院士徐南平教授领衔的一个科学家群体创立。园区目前已形成占地 642 亩的产业集聚地，计划总投资 30 亿元，核心孵化区已完成建筑面积 6 万多平方米，集聚了九思、久吾、九天、九章等一批高科技企业入驻，“名膜超市”水处理公司、“膜工程设计研究院”等也已经进入筹备期。

4. 以南京鼎业生物医药科技产业园为代表的投资公司创建的科技服务型人才创业园区

南京鼎业生物医药科技产业园由鼎业投资集团于 2006 年创建，目标是建立国内一流、国际领先的生物医药产业专业科技园，以“资本 + 人才 + 信誉”三足鼎立的核心价值要素，进军生物医药高科技产业领域。现已形成包括鼎泰药物、英派药业、康科诺德医药等多家公司的“多平台、五园区”的多功能专业服务、产业链式连接的优势布局。

以上四种模式在南京已经成为现代高端人才服务业的代表，尽管现在只是初露端倪，还远没有成为普遍性的大气候，但是作为一种新生事物已经显示出了顽强的生命力和不可估量的前景，不仅与政府办园区和孵化器

模式互相呼应、互为补充，而且将来势必发展成高端创业人才培育和转化人才优势的市场主流主体。

（五）南京市促进人才优势转化的对策建议

1. 转变观念、激发活力：凝造竞相创业城市精神

创新观念，形成特别崇尚创业、敢于创业、包容失败的城市精神。在全社会形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会风尚，积极培育创新意识和创业精神，倡导竞争，鼓励冒险，努力为人才创新创业提供肥沃的文化土壤。增强人才的自觉自主意识，激发创新创业的动机、愿望和热情，弘扬求真务实、团队合作和积极进取精神。使新的城市精神产生强大的人才凝聚力和亲和力。

2. 科学规划、合理引导：准确把握政府工作定位

政府通过发展规划、经费投入和政策法规体系等发挥促进人才优势转化的主导作用。处理好政府与市场的关系，更好发挥政府的作用，优化人才资源布局，建设有利于人才优势转化的人才管理改革实验区。

3. 创新开发、以用为本：充分发挥经济主体作用

鼓励企业建立研发中心，加强研发人才队伍建设，加快研发成果产业化步伐。在搭建产学研合作平台过程中，按照“创新在高校、创业在园区”的思路，以“政府搭台、校企共建”的项目运作方式，坚持以企业为主，就地转化。

4. 市场运作、高端服务：形成创业孵化多元格局

以市场方式推广南京人才创业孵化新模式，鼓励各类主体建立多元化的人才集聚创新创业新载体。积极对接社会化服务资源及投融资专业机构，建立系统专业的孵化服务体系，探索和推动持股孵化及市场化运行机制，为创业人才和创业团队的孵化创造良好的软硬件孵化环境。南京市要及早制定鼓励支持非政府办园区、孵化器的办法和规定。

5. 改革体制、创新政策：推动人才优势加快转变

加大改革力度，积极创新和落实人才政策，不断完善有利于人才成长和创新创业的体制机制，坚持以人才政策带动体制机制创新，争取在人才

制度建设上取得较大进展。苦练内功，扩大人才优势转化的内需，拉动人才优势在当地向经济优势转化。

三、研究的学术价值和应用价值

“南京现象”不是孤例，它是各地方政府引才、聚才之后必须考虑破解的重要问题：如何发挥人才最大价值，创造最大效益，加快人才优势转化为本地发展优势。只有解决好这个问题，人才才能真正成为第一资源，为经济社会发展创造出应有的价值。所以，关注和研究“南京现象”，促进人才优势向发展优势转化，对于解决中国式的人才发展问题具有重要意义。

本课题研究成果的转化，对南京市形成“崇尚创业、敢于创业、包容失败”的城市精神将起到积极的作用。对南京市建设、做强政府、企业、高校、院所和人才服务业等多元化的人才发展载体、人才知识转化载体，打造各具特色的高品质、多元化、包容性的人才管理改革实验区，实现人才环境国际化、人才发展多元化、知识转化产业化、人才服务高端化、人才价值最大化，最终促成人才与经济发展高度相关化起到推动作用。因此，本课题的理论选题和研究创新具有重大的学术价值，其解决思路和对策分析具有重要的应用意义。

本课题对于人才优势转化的研究，只能算是一个粗浅的开端；对于南京市突破人才和经济发展不成正相关关系瓶颈的研究，也只能算是取得初始的成果。要想真正解决人才问题的“南京现象”，尚待进一步系统地深化研究。

本课题为南京市委、市政府委托的重点项目，立项名称为“南京市突破人才和经济发展不成正相关关系瓶颈研究”，最终成果名称是“调研南京：加快人才优势向发展优势转化——南京市突破人才和经济发展不成正相关关系瓶颈研究”。

赵永乐

2013年6月12日

目 录

研究成果简介	(1)
--------------	-------

上篇 总报告

前 言	(3)
一、研究背景	(3)
二、指导思想	(4)
三、研究方法	(4)
四、研究思路与主要内容	(5)
五、课题研究过程	(8)
六、研究成果	(9)

第一章 南京市人才与经济发展关系现状与问题	(11)
一、南京市人才优势及其向经济发展优势转化现状	(11)
二、人才优势转化的新模式	(14)
三、南京市人才与经济发展不成正相关的突出问题	(16)

第二章 南京市人才优势转化的多元要素分析	(20)
一、南京市人才发展问卷调查分析	(20)
二、南京市人才优势转化瓶颈问卷调查分析	(24)
三、人才优势转化多元要素分析结果	(27)